

# モビリティ： イミグレーションアラート

2022年9月

## シンガポール

### 外国人雇用政策に関する重要な改定

#### エグゼクティブ・サマリー

シンガポール労働省 (Ministry of Manpower、以下、MOM) は、高所得層向けの新規就労ビザ導入などを含め、外国人労働者の就労ビザ取得に関し、いくつかの重要な改定を発表しました。

#### FCF及びEPガイドラインの改定

MOMは、外国人労働者の雇用に関する既存のプロセスについて、以下の変更を発表しました。

- ▶ 2022年9月1日より、シンガポール雇用主が外国人労働者を雇用するにあたり課せられる求人広告の掲載義務に関し、広告掲載期間を従来の28日間から14日間へと短縮する。
- ▶ シンガポール入国管理局は、今後Employment Pass (以下、EP) の承認手続きに要する期間を、従来の15営業日 (約3週間) から10営業日 (約2週間) 以内へと短縮する。

#### 高所得層向けの新規就労ビザ「ONE Pass」

MOMは、海外の高度人材を対象に、シンガポール国内の複数の企業の立ち上げ・運営・労働を可能とする、新規就労ビザ Overseas Networks & Expertise Pass (以下、ONE Pass) の導入を発表しました。有効期限は5年間となっており、更新も可能です。シンガポール政府は2023年1月1日からONE Passの申請受付を開始する予定です。

申請者は、過去12カ月間において少なくとも月額給与SGD30,000以上であること、または、将来シンガポールで雇用されるにあたってこの給与基準額を満たすことを証明する必要があります。直近でシンガポール就業経験をもたない個人の場合、申請時において時価総額が5億米ドル以上もしくは年間収益が2億米ドル以上の企業に勤務していること、または将来的に勤務予定であることを証明する必要があります。ただし、芸術・文化・スポーツ・科学・技術・研究・学術の分野で優れた功績を有する個人に関し、上記の給与基準額が免除される場合があります。

なお、ONE Pass保有者は、毎年MOMに職業活動および年収を報告することが義務づけられます。

## One Passのメリット

- ▶ ONE Pass取得後も上記の給与基準額を満たすこと、またはシンガポールを拠点とする会社を設立・運営し、現地従業員を5人以上(各従業員の月額給与額がSGD5,000以上)雇用していることを条件に、5年単位でビザを更新することが可能。
- ▶ 配偶者はMOMが発行するLetter of Consentを取得することで、就労ビザを取得せずともシンガポール国内で働くことが可能。
- ▶ Fair Consideration Framework(以下、FCF)の求人広告掲載義務、及び来年度以降導入されるComplementarity Assessment(以下、COMPASS)の適用が免除。
- ▶ 複数の会社の起業・運営・勤務を兼任することが可能。
- ▶ 転職時に新しい就労ビザの取得が不要。

## 一部の技術者に関し、EP有効期限を5年間へ延長

2023年9月1日より、COMPASSの「人材不足職種リスト(Shortage Occupation List、以下、SOL)」に含まれる一部の技術者に関し、EP有効期間が最大5年間まで延長されます(現行の有効期間は、新規申請の場合は2年間、更新申請の場合は3年間)

申請者はCOMPASSの必要条件を充足し、かつ企業属性の一つである「多様性」において10点以上獲得する必要があります。また申請時に資格や認定を証明するため追加書類の提出が必要です。給与基準額について、最低SGD10,500以上が必要となりますが、申請者の年齢が36歳以上の場合、本人の年齢に応じてより高い給与基準額が適用されます。申請者の年齢が45歳以上の場合、必要となる給与基準額は最低SGD13,500以上となります。

SOLは最初のリストが2023年3月に公表される予定ですが、今後のシンガポールの雇用情勢に応じて定期的な見直しが行われる予定です。

## 各給与基準額の引き上げ

2023年9月1日より、Personalized Employment Pass(通称、PEP)取得のため必要となる給与基準額がSGD22,500以上に引き上げられます(現行は、既存のEP保有者に関してはSGD12,000以上、直近でシンガポール就労経験をもたない海外の申請者に関してはSGD18,000以上)

また、2023年9月1日より、FCFの求人広告掲載義務及びCOMPASS適用が免除される給与基準額が、従来のSGD20,000以上からSGD22,500以上へと引き上げられます。

## 本改定の趣旨

本改定では、海外高度人材にとっての活動拠点(グローバル・ハブ)としての地位を向上し、シンガポールの労働力計画を促進することが狙いです。

## 今後の動向に関して

EYは本外国人雇用政策に係る今後の動向を引き続き注視してまいります。ご不明点等がございましたら、私ども専門家までお問い合わせください。

Panneer Palaniandy  
Tel: +65 6309 8483  
Email: panneer.selvam@sg.ey.com

Lily Cheang  
Tel: +65 6309 8670  
Email: lily.cheang@sg.ey.com

Tina Leong  
Tel: +65 6309 6617  
Email: tina.leong@sg.ey.com

Angelina Liew  
Tel: +65 6309 8257  
Email: angelina.liew@sg.ey.com

Kazuhiro Matsuo (松尾 和弘)  
Tel: +65 6309 6700  
Email: kazuhiro.matsuo@sg.ey.com

Yosuke Iijima (飯島 陽佑)  
Tel: +65 6309 6636  
Email: yosuke.ijima@sg.ey.com

Janey Sachi Fukunaga (福永 ジャネイ幸)  
Tel: +65 6540 7204  
Email: janey.sachi.fukunaga1@sg.ey.com

## EY | Building a better working world

EYは、「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」をパーパス(存在意義)としています。クライアント、人々、そして社会のために長期的価値を創出し、資本市場における信頼の構築に貢献します。

150カ国以上に展開するEYのチームは、データとテクノロジーの実現により信頼を提供し、クライアントの成長、変革および事業を支援します。

アシュアランス、コンサルティング、法務、ストラテジー、税務およびトランザクションの全サービスを通して、世界が直面する複雑な問題に対し優れた課題提起(better question)をすることで、新たな解決策を導きます。

EYとは、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドのグローバルネットワークであり、単体、もしくは複数のメンバーファームを指し、各メンバーファームは法的に独立した組織です。アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドは、英国の保証有限責任会社であり、顧客サービスは提供していません。EYによる個人情報の取得・利用の方法や、データ保護に関する法令により個人情報の主体が有する権利については、[ey.com/privacy](https://ey.com/privacy)をご確認ください。EYのメンバーファームは、現地の法令により禁止されている場合、法務サービスを提供することはありません。EYについて詳しくは、[ey.com](https://ey.com)をご覧ください。

### EY Japanについて

EY Japanは、EYの日本におけるメンバーファームの総称です。EY新日本有限責任監査法人、EY税理士法人、EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社などから構成されています。なお、各メンバーファームは法的に独立した法人です。詳しくは[ey.com/ja\\_jp](https://ey.com/ja_jp)をご覧ください。

©2022 EY Japan Co., Ltd. All Rights Reserved.

ED None

本書は一般的な参考情報の提供のみを目的に作成されており、会計、税務およびその他の専門的なアドバイスを行うものではありません。EY Japan株式会社および他のEYメンバーファームは、皆様が本書を利用したことにより被ったいかなる損害についても、一切の責任を負いません。具体的なアドバイスが必要な場合は、個別に専門家にご相談ください。

[ey.com/ja\\_jp](https://ey.com/ja_jp)